

マッセ・市民セミナー
平成22年度 福祉と共生のまちづくりフォーラム

「社会福祉法人の障がい者雇用を考える」

日時 平成23年3月24日（木）

会場 大阪社会福祉指導センター 5階ホール

障がい者雇用のフロントランナー、 ユニクロの経営理念に学ぶ

井上 幸司氏
(株式会社ファーストリテイリング 総務・ES推進部)

1. はじめに

講演に先立ち、東北関東大震災により被災された方々に心よりお見舞いを申し上げます。私どもファーストリテイリンググループとしても、できることをスピード感をもって被災地の皆さまにしっかりとやっていきたいと思っています。

本日は、当社のグループ会社の一つであるユニクロの障がい者雇用の事例を軸に、その推進方法と効果についてお話しさせていただき、当社の社会貢献活動への取り組みについてご理解いただければと思っています。

2. 「服のチカラ」

実は私どものグローバルコミュニケーション部とCSR部と総務・ES推進部が中心となって、服には何か力があるのではないかとということで、1月ぐらいからずっと議論してきました。3月1日には「服のチカラ」として新聞にも意見広告を出させていただき、その中で障がい者雇用について触れたところもありますので、それについてまずお話しします。

「服のチカラ。ユニクロが、仕事をしながら気づいたことでした。服をつくる、売る、着る。再利用する。『服』はその一生を通して、世界中のどんな人にも関わることができるということ。その中で、服は人を美しく、楽しく、快適にする。いやそれにとどまらない。人は服を着ることで強くなった、元気になったりすることができる。着る人だけじゃない。服は、つくる人、販売する人の、もしかして人生をうごかすほどのチカラがあるんじゃないのだろうか。服には人を幸せにするチカラがあると信じ、世界を少しでも良い方向に変えていくこと。それが、ユニクロのこれからの大事な目標になりました。貧困、紛争、災害、心身の障がいといったテーマに向き合い、みなさまの理解とご協力をいただきながら、世界ですでに取組みを始めている



ものもあります」。

今日はその中の一つ、積極的に取り組んでいる障がい者雇用についてお話しします。「『1店舗1名以上』を目標に、障がい者雇用に取り組んでいます。2001年より取り組んできた障がい者雇用は、現在全国で764名。9割以上の店舗で雇用が進み、すでに2名以上が働いているところもあります。正直に言います。当初は、障がい者と一緒に働くことで効率が落ちるのではないか、できる仕事はないんじゃないか、といった先入観があったようにも思います。私たちがつくったマニュアルも、今からみればずいぶん形式的なものでした。各店舗で様々な葛藤もありました。できること、できないこと、様々なチカラを持った人間と一緒に働く仲間になるとは、どういうことだろう。その答えを探すこの10年間。私たちは、『服』に関わる場所には、人を思いやるココロが欠かせないことを改めて確認できました。現在、すそ直しの仕事を受け持つ者も、レジでお客さまと直接お会いする者もいます。障がいのある仲間ができたことをきっかけに、みんなで手話を学びあった店舗もありました。まだまだこれからです。国籍、職業、学歴など、ユニクロの服はだれをも区別しない、あらゆる人のための服です。当然、いかなる障がいのある人にもユニクロの服は良い服でなければなりません。みんなにとって『本当に良い服』とはなんだろう。障がいのある人が仲間にいることが当たり前の会社だけが、きっとその答えをみつけれられるのだらうと信じています」。

3. 会社概要

私はファーストリテイリングの総務・ES推進部で、障がい者の採用の一時対応をしたり、従業員満足（ES）ですので、中でも障がい者の方の従業員満足度を上げる仕事をしています。

グループには、ユニクロ、GOVリテイリング^{*1}があります。GOVリテイリングはユニクロより低価格帯のもっとカジュアルなアパレル企業で、990円ジーンズや390円といった低価格帯の店舗を出しています。心齋橋にあった元のユニクロがGOVの大きな旗艦店になっていて、今どんどん日本中に事業展開しています。また、エフアール・フランスは、「コントワー・デ・コトニエ」「プリンセス タム・タム」というフランス方面のオーガニック・自然素材を使った母と娘のより良いカジュアルな服を扱っている会社です。キャビンという会社は今度なくなります、リンク・セオリー・ホール

ディングスはいろいろな百貨店などに「セオリー」というニューヨーク発祥のブランドを展開している会社です。

私どもの会社の沿革について簡単にご説明すると、1984年にユニクロ1号店が広島にオープンしました。2003年にはリンク・セオリー・ホールディングスに出資し、2005年、2006年と複数のアパレル企業をM&Aし、グループ化の促進をしました。また、ニューヨークのソーホーにグローバル旗艦店をオープンさせています。2008年にはイギリスのロンドンにグローバル旗艦店をオープンさせ、2009年にはパリのオペラ座の近くにグローバル旗艦店をオープンさせました。パリのオペラ座の店はもともと銀行や美術館などで使われていた建物で、非常におしゃれな店です。昨年は中国の上海に1,100坪のグローバル旗艦店をオープンさせ、大阪の心斎橋筋にもグローバル旗艦店がオープンしました。心斎橋のグローバル旗艦店のオープニングには、元阪神の赤星選手にもテープカットに来ていただきました。赤星選手とは昨年、大阪府の「共に生きる障がい者展」でご一緒したことがご縁で、ぜひに、と来ていただいた経緯があります。赤星選手は盗塁するたびに車いすを寄贈するという活動を一生懸命進めておられたので、私どもとしては良いことはぜひ一緒にやっていきたいという思いで来ていただきました。

ユニクロは今、どんどんグローバル旗艦店をオープンさせています。東京や大阪などの都心部ではこれからどんどん大型店を出店していきます。また、関東では百貨店に入っているのは当たり前だったのですが、今後は梅田の大丸を皮切りに、関西の方でも百貨店にどんどん大きなお店を出していきたいと思っています。私たちは本気で世界一のアパレル小売業グループを目指していますので、今まで以上に革新的な挑戦をしていかなければならないと思っています。

まず、ユニクロは「あらゆる人が良いカジュアルを着られるようにする新しい日本の企業です」というブランドメッセージの下、企画・生産・販売までを一貫して行うSPA（アパレル製造小売業）を現在7か国8拠点、862店舗で展開しています。今は海外にもたくさんお店があり、隣の韓国ではロッテと提携してどんどん出店を進めています。中国にも100近い店舗ができました。あとは香港、台湾です。台湾はまだ1店舗しかないのですが、台湾にお店を出してほしいというご要望が本当にたくさんあって、出すことになりました。また、シンガポールでも非常にご好評をいただき、マレーシアの出



店にもつながりました。タイでも新しい出店計画があり、今はその準備を進めているところです。ロシアにもお店がありますし、アメリカは今、ニューヨークですが、それ以外の地域でも今後はどんどんグローバル旗艦店をオープンする予定です。ヨーロッパの方はイギリスとフランスですが、今後、ドイツなどいろいろなところに出店していきたいと思っています。

皆さんも、例えば去年、心齋橋店オープンの際のCMを見られた方がいるかもしれませんが、そのときは「FROM OSAKA TO THE WORLD」というコンセプトの下、本当に良い日本の製品・技術である「ジャパン・クオリティ」を世界中に広めていきたいと思っています。年齢、国、性別に関係なく、あらゆる人が良いカジュアル（高品質で低価格）を着られるようにする新しい日本の企業（日本初、世界ナンバーワン）になりたいということで、服を変え、常識を変え、世界を変えていく新しい日本の企業としてやっていきたいと思っています。

※株式会社GOVリテイリングは、平成23年9月1日に株式会社ジーユーへ社名を変更しています。

4. 企業理念

次に、ファーストリテイリンググループの企業理念についてお話しします。ステートメントは、「服を変え、常識を変え、世界を変えていく」です。そしてミッションは、「ファーストリテイリンググループは、本当に良い服、今までにない新しい価値を持つ服を創造し、世界中のあらゆる人々に、良い服を着る喜び、幸せ、満足を提供します」、「独自の企業活動を通じて人々の暮らしの充実に貢献し、社会との調和ある発展を目指します」となっていて、グループ会社は全社、この理念の下に事業を行っています。

また、ファーストリテイリンググループには「私の行動規範」というものがあります。これは、グループに所属するすべての従業員が、日常生活においても心掛けるべき行動の在り方を示す理念です。社員のID身分証明書の裏には、アルバイトの方も含めて、「服を変え、常識を変え、世界を変えていく」というステートメントや「私の行動規範」が必ず書いてあります。全従業員がこれを持って、その理念の下に行動しているのです。具体的には、「お客さまのために、あらゆる活動を行います」、「卓越性を追求し、最高水準を目指します」、「多様性を活かし、チームワークによって高い成果を上げ

ます」、「何事もスピーディに実行します」、「現場・現物・現実に基づき、リアルなビジネス活動を行います」、「高い倫理観を持った地球市民として行動します」の6項目です。

特に障がい者雇用で重要な理念は、「多様性を活かし、チームワークによって高い成果を上げます」というものです。グループには業務内容の異なる幾つもの部署があります。また、そこには国籍、性別、年齢、健常者、障がい者、雇用形態などが異なるたくさんの仲間がいて、それぞれが障がい者の方を含めて大切な役割を担って活動しています。

ファーストリテイリンググループは、一つの目標に向かって多様な企業や部署、人々が集まって形成された集団です。会社と会社、部署と部署、人と人が共通の目標に向かい、お互いの役割を分担し、連携して取り組むのが組織活動です。組織全体が力を合わせてチームワークを發揮すれば、不可能なことも可能になります。私たちは、障がい者の方を含む個々がチームの一員として大切な役割を担っていることを自覚し、仲間が共感し、信頼し合える関係をはぐくみ、主体的にチームワークを推進することによって、お互いに異なるもの同士が多様性を活かして相乗効果を發揮し、同時に全社最適を実現することで、より高い成果を上げていきたいと思っています。

5. 世界の中のファーストリテイリング

ハイブランドを除く、世界中のファストファッションにおける売上のランキングを見ると、1位はスウェーデンのH&M、2位はスペインのZARA、3位はアメリカのギャップです。ファーストリテイリングは今、4位になっています。この順位を見て、世界中で4位なので、まあいいのではないかと思う方もいるでしょうが、われわれ従業員は全然まだまだと思っています。私たちファーストリテイリングが目指しているのは、世界で1番のアパレルグループになることだからです。

1999年にフリースブームが起こって、売上は前年の倍となりました。フリースブームが終わったときには、その売上が落ち込んだものの、ブームのときにはお客さまにご来店いただいてもレジが混雑しているなど、買いたいものが買えない状態で、お客さまに満足していただくことができませんでしたので、それを改善しようと考えました。また、売上の上げ下げではなく、お客さまが満足してお買い上げいただくことが社員のモチベーションにつな



がることも十分勉強させていただきました。

現在の売上はグループ全体で8,148億円、経常利益は1,237億円になっています。今現在、私たちを取り巻く環境は本当にボーダーレスになっています。周りにはスターバックスやマクドナルドなど、外資の会社が当たり前のようにあります。どの業態においてもこのグローバル化は必然であり、もはや日本だけで閉ざしては存続することができません。私たちファーストリテイリンググループも、グループ内の会社のそれぞれの強みを発揮し、グループ化、グローバル化を強化しています。

最近では、パリ、上海での成功の手応えによって、非常に可能性を感じています。今後、私たちファーストリテイリンググループは世界一のアパレル小売グループとして、2020年には5兆円の売上を達成したいと思っています。単に5兆円を達成するだけではなく、本当に実現したいことは、先ほどお伝えしたように、「服を変え、常識を変え、世界を変えていく」、つまり、世界中のあらゆる人々に本当に良い服、付加価値のある服を提供することです。そして、お客さまに満足いただくためには、業界の常識やアパレルの常識を変えていかなければならないと考えています。それができて初めて、私たちが目指す世界一のアパレルグループになることができると考えています。

6. 障がい者雇用の方針と現状

いよいよ本題である当社の障がい者雇用の方針と現状についてお話しさせていただきます。

まず、会社の障がい者雇用の方針として、①1店舗1名以上障がいのあるスタッフを採用する（大型店では2名以上）、②障がいのあるスタッフとともに働くことで、顧客サービスの向上につなげる、③障がい者の自立支援を目的とした社会貢献活動、の3点を掲げて、全店舗挙げて取り組んでいます。

障がい者雇用の現状は、2010年6月現在で雇用率が7.19%、実数では764名、カウント数では964カウントの障がいのあるスタッフを採用しています。直近の2月末のカウント数は1,000カウントぐらいですから、ずっと雇用が進んでいます。今は大きなお店をどんどん出店していますので、母数も増えていますし、昨年法改正があり、7月からは20～30時間の短時間の方も母数の中に0.5でカウントするようになりましたので、雇用率は落ちる可能

性があるものの、会社の方針としては雇用率だけに着目するのではなく、しっかりと雇用していきたいと考えています。

ファーストリテイリンググループのもう一つの大きな特徴は、特例子会社を設置せず、障がい者と健常者が同じ職場で働いていることです。しかし、障がい者雇用率が最初から高かったわけではありません。10年前の2001年は1.27%と、法定雇用にも届いていない状況でした。これは全く障がい者の方を雇用していなかったわけではなく、どんどん常用雇用が増えてきて、障がい者雇用の伸びが追いつかなかったのですが、あることがきっかけになって、2001年3月から本格的に取り組みました。その結果、半年後に6.11%という数字になり、1年後には6.35%、それから6.81%、7.55%と推移して、一時は8%となったこともありました。

なぜこのように高くなるのかというと、先ほど前段でいろいろなお話をさせていただきましたが、私は企業文化が最も大きな要素だと思っています。弊社では障がい者雇用を営業とは無関係の、法定雇用を意識して実施するものとはとらえていません。社会貢献の側面もありますが、それだけではなく、障がいのあるスタッフを支援する意識が顧客サービスの向上につながるととらえ、法定雇用率を基準とすることなく、全店で1名以上の雇用を実施したわけです。

スタッフの障がいの種類を見ると、現在では知的障がいの方が60%を超えています。昨年の時点ではその中でも重度の方が29.8%、軽度の方が32.7%という数値になっていましたが、最近では軽度の方がどんどん増えている状況です。精神障がい者の方は約11%で、その半数以上が発達障がいの方です。その後も発達障がいの方の入社が非常に多くなっていて、精神障がいの方の率が非常に伸びています。

身体障がいに関しては、内部障がい、例えば心臓にペースメーカーを入れていらっしゃる方や透析を受けている腎臓の機能障がいの方をはじめ、聴覚障がいの方や視覚障がいの方がいます。割と少ないのは肢体不自由の方です。ユニクロの仕事は結構体力が要りますので、肢体不自由の方とマッチングすることが少なく、いらっしゃるわけではないのですが、少ないような状況になっています。



7. 障がい者雇用推進の鍵

7-1. 経営者のコミットメント

障がい者雇用を推進できた理由は幾つかあるのですが、一番は経営者のコミットメントです。企業には選択肢が三つあって、一つは納付金を納めて、障がい者雇用をあまり推進せずに健常者でやっていくという道です。二つ目は、法定雇用率程度の障がい者の雇用を行い、納付金を納めない、取りあえず国の定める1.8%をクリアするという道で、そういう企業も非常に多いと思います。三つ目は、法定雇用などはあまり考えずに、より積極的に障がい者を雇用するという考え方です。弊社は3番目のより積極的に行うことを選んで、これを全社の取り組みとして「1店舗1名、障がいのあるスタッフを採用する」という目標数字を明示し、毎月の進捗状況をしっかりと把握しています。

ファーストリテイリングは上場企業ですが、大企業ではなく、創業の精神で、どちらかという柳井正のワンマンでやってきた会社です。その柳井が厚生労働省の機関紙やNHKなどのインタビューに答える中で、障がい者雇用について語っていますので、ご紹介します。「企業というのは社会的存在だ。物を買ってもらったり、作らせてもらったりして、存在している。だから、企業が生き残るために、社会的責任を果たすことは一つの要件になったと考えるべきだ。社会的に認められない企業は、生き残っていけない。企業は市民、特に影響力が大きい市民だ。社会に障がいを持った方がいるのだから、雇用の機会を提供することは、企業の義務だと思う」。これは柳井がずっと言い続けていることで、この軸がぶれることはありません。

つまり、柳井のトップダウンで障がい者雇用を全社の取り組みとして位置付け、具体的な数値目標を掲げて、全国の店舗の店長やスーパーバイザーが自らの業務として障がい者雇用に取り組んだ結果、高い雇用率を達成することができたのです。現在では9割以上のユニクロの店舗で障がい者の方を雇用しています。そして、もし辞められてもすぐ次の方を雇用する、あるいは新店でも2~3か月で障がい者雇用をするなど、よりスピーディに対応するようにしています。

ファーストリテイリングでは、障がい者雇用に限らず、トップダウンによる会社の方針がすべてにおいて浸透しています。今回の震災対応もそうで、震災があったのは金曜日でしたが、月曜日の朝一番に総務・ES推進部と

CSRが社長とテレビ会議で何を支援すれば一番いいのかを話し合いました。地震後、土曜・日曜のうちにカスタマーセンターではお客さまからいろいろな声をいただいていたのですが、やはり一番欲しいのが衣料品で、特にヒートテックや下着を寄贈してほしいというご意見がたくさんありましたので、海外に回す商品など7億円分の衣料品を、次の週の3連休に上席の部長が現地に行ってしっかりと納めてきました。会社としても、そのときのミーティングで出した結果として、ファーストリテイリングから3億円、従業員から1億円出すことにしています。ところが、夕方5時半の記者会見では、柳井が「個人のポケットマネーからも10億出します」と言いました。それは全然聞いていなかったのですが、柳井自身、本当に良いことはしようと考えて実行しているの、それに共感する従業員が多いのは事実です。

7-2. 店舗の実行力

その結果、先入観が少なく、正しいことを正しく実行するという会社の風土が出来上がっています。会社の方針も本当に徹底していて、スピード感をもって対応しています。また、弊社では、できない理由を言うのはNGで、常にどうしたらできるのかを考えるという現場の風土があります。障がい者雇用に限らず、現場にはすべて営業の数値目標や経費管理などの数字を厳しく求めています。高い目標に対してあれこれできない理由を並べても何も解決しないので、特に現場では「できない理由」ではなく、「どうしたらできるのか」を考える下地が整っています。

また、採用権限が店長にあるので、採用から育成まで店長が責任を持って行うことができ、スピード感のある雇用につながっていると思います。つまり、店舗の正社員以外、準社員やアルバイトはすべて店長が採用し、育成するのです。

部下育成のこだわりとして、サンキューカードというものがあります。弊社のこだわりは、とにかく褒めて褒めて褒めて育てる、褒めて育成するということで、当然、悪いところも指摘するのですが、一つ注意したら十褒めるというぐらい、スタッフ一丸となって褒める文化が浸透しています。ですから、店舗のスタッフとのかかわりにも気配り、目配り、心配りが非常にあって、店舗に実行力があります。

採用基準は非常に簡単です。まずは通勤や食事などの日常生活が単独で



できることで、当社では障がい者雇用のための設備改善は特にしていません。また、就労時間を無理なく勤務できることも大事なポイントです。障がい者の方は準社員として入社していただくのですが、準社員には健常者もいます。入り口は障がい者の方も健常者の方も全く一緒です。時給も一緒のスタートラインでスタートしていて、むしろ、障がい者の方には毎月固定調整給が5000円付いていますので、その分、健常者よりも働いた時間に対する収入は多くなるようなシステムになっています。ただ、これにはわけがあって、通常の準社員は社会保険や雇用保険などに週24時間から入れる要件になっていますが、障がい者雇用の場合は週30時間以上からになっています。週30時間が35時間、フルタイムの40時間とどんどん延びていってもらう分には全然問題はないのですが、どうしても短時間でご入社いただくとずっと短時間のままになりかねません。弊社では障がい者の方が週4日ではなく、週5日出勤していろいろなスタッフとかかわることで、店舗スタッフの育成・成長にも役立ち、顧客サービスの向上につながると考えているので、30時間以上という基準は譲れないということで、就労時間を無理なく勤務できる方を雇用しています。

もう一つの採用基準は、ユニクロの販売員としてふさわしいことです。これは、1番目は服が好きな方であるということです。当社は服を扱っていますので、服を畳んだり、袋をむいたり、服に触ることがたくさんありますので、服が嫌いな方では勤まりません。私はアイロン掛けもできませんし、上手に服を畳むこともできませんが、服に対する愛着はありますので、障がい者の方もやはり服が好きな方を雇用したいと思っています。そして、2番目はチームの一員として一緒にやっていけることです。弊社では、できることを伸ばす、できないことは当然あるはずですから、できることを健常者以上にやっていただいで、できないところは健常者が補完するという形で、チームで業務を回しています。ですから、何らかの長けたところがないとユニクロではなかなか難しいと思っています。

雇用形態は準社員で、週30時間以上の勤務、休日はシフト制となっています。お休みは、中には土・日の店舗もありますが、現在は水・土や木・日が多くなっています。半年ごとに契約更新があり、そのときに例えばもともと入社時は週30時間だった方で、もっと収入が欲しい、もっと働けるというこ

とでフルタイムの40時間に見直すことも可能です。逆に、40時間で入社した方でも、少しきついということであれば、30時間までならば契約時間を落とすことが可能です。

なお、入社と同時に社会保険にも雇用保険にも加入するようになっています。賞与も、入社して1年以上たつと、半年ごとに少しばかり支給されます。健常者の準社員はキャリアステップということで、試験があって昇給されるシステムになっていますが、障がい者の方は健常者と一緒というわけにはいきませんので、試験はなく、定期昇給制度という方式で時給が上がるシステムになっています。これは、例えば週30時間の雇用契約であれば、その8割方の勤務を半年間続けていけば、自動的に20円ずつ上限300円までアップするようなシステムです。今、大阪府下の店舗では安いところで時給が950円ぐらい、高いところで1,000円ぐらいだと思いますので、1,300円ぐらいの時給の人がいることになります。

7-3. 店舗の環境・職務の範囲

現在、1店舗の平均在籍スタッフは約35名ですから、1店舗1名という形は障がい者の方を雇用する上で健常者の方とのバランスが保ちやすい環境でした。仮に規模が小さい5～6人の店舗であれば、一人の障がいのあるスタッフを支援するのは容易ではないでしょう。現在、大阪ではJR新大阪店に一人、学習障がいの方がいます。また、JR高槻店にはアスペルガー症候群という発達障がいの方がいます。今後は5～6人の店舗であっても、容易ではありませんが、何とか1店舗1名の雇用に結び付けたいと思っています。

今は500坪以上でスタッフの数が100名以上の店舗がどんどん増えていきます。そういう大きなお店は、店長も一人だけではありませんが、その分、一人ひとりの顔が見えづらくなって、スタッフとのコミュニケーションが非常に難しくなります。ですから、大型店は軽度の方でない、入社していただいてもお互いがミスマッチというか、適応できなかったり、店舗の方もサポートしきれない部分がありますので、今後の大きな課題の一つだと考えています。今からどんどん大型店が標準店になってきますので、ほぼ2名体制になってくれば、しっかりその辺も見ていかなければいけないと思っています。

弊社では商品の回転率が非常に高く、毎日たくさんの商品が入荷されますので、特に知的障がいの方の特性を活かせる環境でした。また、ユニクロの店舗業務はすべてマニュアル化されていて、業務内容が細分化されているため、さまざまな障がいの分野や程度などに配慮しながらスタッフに作業を割り当てやすかったといえるでしょう。

弊社の現場の作業は、店舗スタッフマニュアル、店長代行者マニュアル、店長マニュアル、スーパーバイザーガイドブックというふうに、階層別に分けられたマニュアルによって具体的な作業手順が示されています。階層別にマニュアルを分けているのは、当然統制機能や管理機能、実作業など、職階別に求められる役割や責任が異なるからです。店舗スタッフのマニュアルには、例えば商品の陳列の仕方や清掃の仕方、荷受けの仕方、補正の仕方などの具体的な作業方法が示されています。また、店長マニュアル、代行者マニュアルには、作業別に日々のスケジュールを組んでスタッフに明示し、指示して店舗を運営していく方法が示されています。

障がいのあるスタッフは、作業が小さな単位で分解されていたからこそ、一人ひとりののできる作業、できない作業を区別しやすかったのだと思います。店長代行者も、できる作業に特化して彼らに作業を割り当てればよかったので、一人ひとりの障がいの部位や程度を考慮することができました。それによって、仕事を作業に分解し、割り当てて、できることを褒めて、またモチベーションを持ってもらってどんどん職域を広げていったのです。具体的には、開店前の商品陳列や清掃、商品補充準備などが障がい者の業務になりますが、今はレジやお客さま対応ができる方に結構入社していただいています。例えば「XLの○品番の○色が欲しい」という問い合わせに対してバックヤードのパソコンで調べたり、工業用ミシンで健常者よりもしっかりと素晴らしいすそ上げができる方もいらっしゃいます。また、店内に分かりやすいPOPを取り付けるなど、障がい者の方がどんどん職域を拡大した結果、今はいろいろな業務に就いていただいています。

7-4. 社内・社外とのかかわり

私どもが障がい者雇用を推進してきて感じたのは、やはり行政との連携が非常に重要だということです。社会的な資源は積極的に活用しようということで、今は地域の障がい者職業センターや、都道府県の圏域に1カ所ずつあ

る就業・生活支援センター（通称・なかぼつセンター）がどんどん充実してきています。ですから、そういった支援機関との連携が非常に大事です。ハローワークとの連携も重要だと思っていて、大阪では大阪府の委託を受けているJOBプラザOSAKAとの連携を大切にしています。大阪では1店舗の求人を出すと100人ぐらいのお問い合わせをいただくなど、本当に競争率が高く、ある学校からは全部ワープロで打った履歴書が10通ぐらい入っているのですが、どこが違うのか分かりづらく、こちらが選定に苦慮することもあります。そのときにも、職業センターや就業・生活支援センター、ハローワークなどとの連携が非常に重要になってきます。そこで障がい者の方の強みや良い点をしっかりと確認できるからです。悪いところは現場に見てもらえばいいので、私ども本部としては良いところをぜひ現場にアピールして、まずは面接にもっていくという形にしています。

私どもの店では店長が面接するのですが、山口本社に応募書類が到着し、そこで2～3名を選んで店長に面接の依頼をするわけです。店長がその中から一人を選ぶと、今度は職務試行法や雇用前ジョブコーチ支援事業、府の委託事業など、いろいろな支援機関の実習制度等を使って、2週間、つまり10日間はしっかりと実習をします。実習については、ハローワークにお問い合わせいただいたときから、もし面接に進んだら実習があるかもしれませんと理解していただいた上で応募いただくことになっています。

実習では、実際にユニクロのイメージを見てもらいます。いろいろなCMを流したり、店舗の雰囲気もあるので、すごく華やかな一面がある一方で、実際の業務は本当に泥くさいお仕事です。バックルームの仕事もきつく、体力も要ります。メンタル面では、先ほど褒める文化があると言いましたが、いつも明るい笑顔で「いらっしやいませ」とあいさつする必要があります。これも各店舗で練習していますが、そういったことがストレスになる人も中にはいます。ですから、本当にユニクロに向いているという人と、全然向いていないという人と、二分化すると思います。お見合いではありませんが、双方がしっかりと現実を知るために、この2週間（10日間）の実習は非常に大事です。

店長も、そこで面接で見られなかったその人の良いところや今後の課題などを見つけた上で採用するのですが、場合によってはお断りすることもあります。ユニクロの店舗では毎月、障がい者の方が全国で5～6人入社し



ます。ですから、1年間にすると60～70名になります。その中で、実習でお断りするのは2名ぐらいですから、ほとんどないような状況ですが、中には実習の途中でご本人の方から全然イメージと違っていた、こんなはずではなかったと断られるケースもあります。ですから、まず知ってもらうことが非常に重要だと思っています。

メンタルの方では、どうしてもすぐに雇用というよりもトライアルにしてほしいというご要望があるときにはハローワークのトライアル雇用も使っていますが、これは年に1～2例です。会社は推奨していませんが、支援機関の方やご本人がどうしてもトライアルにしてほしいという場合にはするようになっています。2週間の実習がいわばトライアルだととらえていますので、しっかり実習で見極めた方に関しては入社していただいて、社会保険や雇用保険にも入っていただく方がいいのではないかと考えています。

われわれ本部は単なる旗振り役で、一番苦勞するのは現場ですが、では本部のわれわれ担当者は何をしているかというと、まず障がい者雇用の必要性を分かりやすく現場に説明し、会社の意思として障がい者雇用が求められていることを訴えています。また、採用のサポートとして、ハローワークに求人票を出したり、いろいろな支援機関に「障がい者の方でいい方はいらっしゃいませんか」とご紹介いただいたりしています。また、いろいろな障がい者雇用の事例を、社内報やEメールを活用して発信し、いろいろな現場に成功事例や失敗事例の共有を図ったり、啓発活動や新人店長研修をするなど、いろいろなバックアップを行っています。さらには、雇用状況の進捗管理、現場からの電話相談への対応をしながら、場合によっては出向いていって、全国のハローワークや地域の障がい者職業センターや就業・生活支援センターなどいろいろなところにご協力いただきながら、そのパイプ役としてアドバイスをすることもあります。

ただし、北海道から沖縄までくまなく全店をサポートするという場合に、本部だけの機能では不十分です。ですから、行政との連携が非常に重要になってきます。もちはもち屋といいますが、職業センターや就業・生活支援センター、ジョブプラザにいらっしゃる方々はやはり障がい者の方のことをよく知っていらっしゃいます。いろいろ専門的な貴重なアドバイス・ご助言をいただいていますので、それを現場の方が正しく理解して実行してもらえるようにしたいと思っています。

ただ、そうはいつでも、店長はほとんどが20代で、新卒で半年後に店長になっている人もいます。そうすると、まだ社会経験も浅いために、アドバイスに従ってきちんと対応しなかったり、報告や連絡がなくて改善が見られない店舗もあります。支援機関の方には、もしそのような事例があれば、店長をかばう気持ちも分かるのですが、そうではなく、ぜひ正しい方向に持っていきたいと考えていますので、本部の方に知らせていただきたいと思っています。よろしくお祈りします。

ここで、新人店長研修の資料をご覧ください。半年ごとに店長が400名ぐらい誕生します。それを2か所ぐらいの会場に集めて、合宿形式で労務管理の研修をしています。その中で、正味1時間だけ時間をもらって、障がい者雇用についての理解を新人店長に求めています。ユニクロの障がい者雇用の考え方として、「障がい者は特別な人ではない」と口を酸っぱくして言っています。だから特別扱いは無用ですが、障がい者は不自由が多いので、不自由に対する配慮は必要だということ、福祉と雇用は違うということも言っています。中には本当に勘違いしている店長もいて、取りあえず会社の方針で1店舗1名雇用しなければいけないので、来てもらって、仕事がきつかったら休憩室で休んでもらっていて、終わったらPCでタイムカードを打刻して帰ってくれというような店舗もあります。でも、結果的に本当の障がい者雇用になっていないので、福祉と雇用は違うと口を酸っぱくして言っています。

障がい者雇用を促進するキーワードは「チームプレー」です。当然、成功事例や好事例も共有してもらいたいのですが、不適応やエラーがあった場合には、初期の段階で関係者、つまり総務・ES推進部や人事、営業部でしっかりと共有することが重要です。そこでいろいろなところとつなぐ、ネットワークで支援機関にお伝えして支援してもらうことが非常に重要になってきます。もういろいろなことをしてこじれた上で「いや、実は今こういうことで困っています」と言われても、いろいろな問題があっとうまくいかないことが多くなります。最初の段階であればほとんどうまくいきますので、ぜひこれは今後も研修でしっかりと伝えたいと思っています。

さらに、総務・ES推進部長の植木は、「障がい者の方が笑顔で生き生きと元気で働ける障がい者雇用をしていかなければいけない」といつも言っています。



8. 事例紹介

8-1. 東京ドームシティラクーア店 尾形さん

ユニクロの東京ドームシティラクーア店に勤務している尾形勇旗さんは、知的障がいを持っているスタッフです。千葉県の木更津に住んでいて、毎日高速バスで八重洲まで行き、東京駅から地下鉄に乗り換えて、後楽園の東京ドームまで通っています。いつも朝5時半ぐらいに起きて、6時すぎに家を出て、会社には8時すぎに着いて、フルタイムで40時間働いています。彼が素晴らしいのは、往復4時間かけて、当然通勤に非常に負荷がかかっているにもかかわらず、無遅刻・無欠勤であることです。もう一つ素晴らしいのは、彼はもともと補正の能力があるというか、千葉県の障害者高等技術専門学校で工業ミシンをしっかりと勉強されていて、ユニクロの補正についても入社前から十分実習されていたので、すぐに戦力として活躍されているところです。さらに、彼は補正にとどまらず、清掃やバックルームでのいろいろな商品整理などにも意欲的で、いつもインカムで上司に「できました。次に何をしましょう」という感じで、本当に機敏に働いていらっしゃいます。性格も素直で明るく、東京ドームシティラクーア店の人気者です。この店の休憩室に行くと、彼のサンキューカードがたくさんあります。社員をはじめ、いろいろなスタッフの方からの「尾形さん、ありがとう」というメッセージが本当にたくさんあります。

この方は今年9月にソウルで開催される国際アビリンピックの洋裁基礎部門の日本代表になっています。3月から集中的な強化合宿、強化練習もあるようで、会社としてはその間も当然出勤扱いにするなど、しっかりと支援してバックアップし、せっかく日本代表選手として出るからにはいい成績を取ってもらいたいと考えています。

8-2. イオン那覇店 上原さん

イオン那覇店の上原さんは、実はユニクロが10年前、柳井が障がい者雇用をしようと思ったきっかけになった方です。聴覚障がいの方でも私以上の年齢だと、学校のときに補正を勉強している方が結構いらっしゃいます。この方ももともと補正スタッフとして入社されて、最初は毎日すそ上げミシンだけをされていました。全然売り場にも出ていないし、清掃もしない、出勤したらすぐ補正室に行き、そこでワークというような感じだったのですが、あ

る女性の店長代行者が、日ごろのコミュニケーションの中で、彼女はとても人当たりもいいし、世話焼きだし、いろいろなことに好奇心もあるから、売り場に出られるのではないかと思ったそうです。当時の弊社の障がい者雇用のマニュアルは、全然現場に合っていない、ミスマッチなものだったので、こんなものは使えない、やはり店舗でしっかりとやっていきたいと思いますということで、上原さんにストレスがないように、少しずつ売り場に出てもらうことにしました。周りのスタッフも常に上原さんに心配りしながら、何かお客さまから声を掛けられて困っているときには、すぐにほかのスタッフが飛んでいっていました。すると、いろいろな顧客の方から、ちょっと困ったときにスタッフの方がすぐに飛んでくるというお褒めの言葉をいただくようになりました。その原因が上原さんだったことを柳井が知って、障がい者雇用をすることによってお客さまが満足するのであれば、こんなにいいことはないということで、障がい者雇用を促進することになったのです。

彼女自身もスタッフと手話の勉強会をするなどして、沖縄や鹿児島のエリアのスタッフで聴覚障がいの方が非常に多いのは、この上原さんの力だと思っています。

8-3. ユニクロ浅草ROX店 鈴木さん

次にご紹介するのは、ユニクロ浅草ROX店の鈴木郷さんです。彼は精神保健福祉手帳を持っていて、具体的には高次脳機能障がいだといわれています。高次脳機能障がいとは、私は記憶障がいだけかと思っていたのですが、先週13日に長崎の高次脳機能フォーラムへ行ったら、非常に勉強させられたことがありまして、結構メンタル的な部分もあるようです。彼はもともと健常者だったのですが、冬にスキーで転倒し、頭にスキー板が刺さってしまって、一時は意識もない重体となったそうです。その後、傷口は治り、意識も回復はしたのですが、突然怒ったり、言ったことをすぐ忘れてたりして、家族の方が「今までとは違う。けがは治りましたがとお医者さまに言われたけれど、何かおかしいのではないか」といろいろな病院に行かれ、最終的に高次脳機能障がいとして認定を受けるまでに3～4年かかったそうです。

今年1月に作業療法士会という学会があり、たまたまこの鈴木さんの主治医の先生がパネリストの一人として来られていたので話したところ、やはり鈴木さんの障がいは今もまだ治っていないのですが、ユニクロで仕事をする



ことで周りの脳の神経を刺激して、駄目なところを補完しているのではないかとおっしゃっていました。この方はテレビなどいろいろなニュースでも取り上げられていて、お母さまもいろいろなところで高次脳機能障がいを知ってもらいたいと講演されているなど、結構有名な方です。

この方は嫌々ユニクロに入って、当初はお昼休みになると、ご飯を食べてすぐ男子トイレの中に閉じこもって、休憩時間は一人で過ごすという状態が半年ぐらい続いていたそうです。いろいろな人と会話すると、その内容を次から次に忘れるので、逆に休憩中にみんなから話しかけられることが嫌だ、逃げたいということで、トイレにずっと閉じこもっていたそうです。それをご家族の方が聞かれて涙を流されていましたが、われわれ本部の障がい者雇用に携わっている者も、店舗任せでよくなかったと非常に反省しています。その彼も、少しずつではありますが、今ではしっかりと働いてくれています。彼はいつもメモを持っていて、店舗の在庫管理、バックルームのどこに何があるか、一番よく分かっています。もともと健常者の方ですから、パソコンの入力も速く、きっちりできますので、今は在庫管理のスペシャリストとして活躍してくださっています。

浅草ROX店は、こちらでいえば動物園前のような土地柄で、割と高齢者の方が多地域です。ですから、お客さまも高齢の方が比較的多いのですが、郷さん目当てのごひいきのお客さまがたくさんいらっしゃいます。おじいさんやおばあさんにもピンクや紫のきれいな色の服を着せたいという気持ちが鈴木さん自身にもありますし、お客さまもまた鈴木さんのような好青年から「似合いますよ」と言われたら、買わないつもりのもまで買ってしまうような心境になりますので、今では本当になくってはならない人材になっています。

9. 障がい者雇用がもたらしたもの

障がい者雇用は、障がい者の自立支援だけでなく、従業員の成長、顧客サービスの向上に本当に好影響をもたらしました。これを、皆さんに知ってもらいたいと思います。それは、配慮すべきこと、しなくてもよいことを直感的に理解できたり、障がいへの理解が深まることで自然体で接することができたり、お客さまが必要としていることを感じ、さらなる心配りへつなげたり、同じ職場で育つ新卒社員が障がい者雇用を当たり前と感じるようにな

り、その彼らが店長になったときに自発的に障がい者雇用を推進できるようになります。

ユニクロでは、障がいのあるスタッフが元気で、従業員みんなのやる気につながるような障がい者雇用を、今後も全店で実施していくことを目指しています。そのために、ユニクロだけではなく、今後はジーユーやセオリー、また、海外のユニクロでも、障がい者の方を雇用していきたいと考えています。今年から来年にかけて、会社はグローバル化を進めるといっていますので、私どもは毎日英語の勉強をしています。この年になってさすがにこれだけ英語漬けにさせられると思っていませんでしたが、まずはアジアから一人でも障がい者の方を雇用して、いろいろな国にこの日本の良い文化、ユニクロの良いDNAをどんどん世界に広げていきたいと思っています。

今日は貴重なお時間をいただき、どうもありがとうございました。

質疑応答

(Q1) 保育所で今、園長をしています。一つご質問させてください。数年前にユニクロさんの「スーパースター店長」という言葉が新聞などによく出ていて、ユニクロさんはどちらかというと人材の中でトップの何パーセントかで組織全体を引っ張っていくような組織にしていこうとされているような印象を私は持っていたのですが、今日のお話を聞いてみると、むしろそうではなく、全体を引っ張り上げていくような組織にしていこうというお考えに聞こえました。そのところがうまく私の中で整理がついていませんので、ぜひその辺の組織体制について教えていただければと思います。

(井上氏) スーパースター店長は今もいます。SS店長、S店長など、店長でも階層があって、給与も全然違います。店長はS2からスタートして、S3、S4、S5、そしてM1、M2のマネジャーというか、リーダーと同じようなグレードの方もいます。現に大阪にも、例えば心齋橋の総店長やヨドバシ梅田店の店長、今度は上本町に新店ができるのですが、そちらの店長もみんなS店長です。その人の役割は人の育成で、店長になる方をどんどんスピード感を持って育成していくというミッションを持っています。そういうお店には普通の店長もいて、普通の店長は、障がい者の方も含めた準社員のフォローをしています。ですから、役割がみんな違って、それぞれの役割



をしっかりと果たしていくことが、その人の評価にもつながっていきます。
ちなみに、S店長には、障がい者雇用は会社として当たり前のこととってもらわないとなれないと思っています。

パネルディスカッション

社会福祉法人の障がい者雇用への試み

コーディネーター：

油谷 佳典氏（社会福祉法人永寿福祉会 障がい事業部 部長）

助言者：

井上 幸司氏（株式会社ファーストリテイリング 総務・ES推進部）

パネリスト：

埜田 文子氏（財団法人さつき保育園 保育士／特別支援教育士）

宮部 剛実氏（社会福祉法人恩賜財団大阪府済生会吹田病院 事務次長）

立花 直樹氏（社会福祉法人岬町社会福祉協議会 事務局長）

（油谷）今日は私が進行役を仰せつかっていますが、不慣れですので、皆さまのご協力をいただきながら進めていきたいと思っております。よろしくお祈りいたします。

本日のテーマは、「社会福祉法人の障がい者雇用への試み」となっています。先ほど講演として、井上さまからユニクロが取り組んでおられる非常に奥深い実践をお伺いしました。私も個人的にたくさん聞きたいことが出てきました。私たちは働くことをどう考えるのか等。例えば、私たちは誰もが自分の能力や適性に応じて就労したい、あるいは少し違った視点から見てみると、働くという行為を通して社会参加をしたい、社会の一員でありたいという思いをどこかに持っていると思います。人の心の奥深くには、働くということの一つのツールとして、社会の一員として、あるいは一人の人として認められたいという思いがきっとあって、それは人としての存在価値を表すものであると私自身は思っています。これは、障がいがある、ないということとは関係ないのではないのでしょうか。

私は、障がいのある人が就労することについて、三つの大きな柱があると思っています。一つは雇用、受け入れること、雇い入れること、つまり雇用に対する理解です。先ほどの講演の中にも特例子会社の話が出てきました。そこで受け入れると言うのですが、それでは障がいに対する理解ではないと



私は思っています。障がいのある人たちを集めて、特例子会社という働く場を創っていく。確かに働く場はあります。でも、理解しているのかというと、少し違うのではないかと、棲み分けを行っているような思いが私自身にはあります。だから、雇い入れるには理解することが必要です。二つ目は、雇用を継続する、働き続けることです。ジョブコーチ等、いろいろな直接支援があると思いますが、やはり働き続けることが大切な柱です。三つ目の柱として私自身が思っているのは、働き続けるための生活のサポートです。生活が不安定になったり、家庭環境などで就労を継続することが困難になるような障がいのある方々も実際におられます。そのときに、家庭だけではなく、コミュニティといわれる地域、あるいは職場でどのように生活を支えることができるのか。この三つが大きな柱だと思います。このすべてに、障害者の権利条約にも求められている合理的配慮を含めて、サポートが求められているのではないかと考えています。

本日のパネルディスカッションでは、先ほど講演していただいた井上さまに助言者をお願いしています。パネラーは、保育園における知的障がい者の雇用の実践について埜田さま、病院における障がい者雇用の工夫について済生会の宮部さま、地域で障がいのある人の雇用を一つのツールとして就労生活を支える実践について立花さまをお願いしています。障がいのある人たちが働くことをどのように実現していけるか、それぞれの報告を通しながら皆さんと一緒に考えていきたいと思っています。

お一人の発表時間は、時間が限られていますので、15分にさせていただきます。申し訳ありませんが、15分たった時点でお声を掛けさせていただくこともありますので、ご了解ください。お三方の発表の後、助言者を交えてパネルディスカッションをしたいと思います。

それでは早速、埜田さま、よろしくお願いします。

① 「“保育園で働きたい” という夢」

報告者 埜田 文子氏
(財団法人さつき保育園 保育士／特別支援教育士)

1. 雇用の経緯

現在、さつき保育園ではお掃除と給食補助をする雑務員さんが2名働いておられ、そのうちの1名の方が障がいのある方です。まず、雇用に至った経

緯からお話しします。

平成17年に雑務員の方が一人辞められたので、その募集を職業安定所に出しましたところ、それを見られた大阪市職業リハビリテーションセンター（職リハ）の方から、「障がい者インターンシップ事業を使って実習をさせてもらえませんか」という問い合わせがありました。その方が一人目です。その後、平成21年に社会福祉法人そうそうの杜から「保育園で働きたいという人がいるので、同じように実習をさせてもらえないか」というお話がありました。その方が二人目です。そして、職安のトライアル雇用3か月を使わせてもらい、継続して働けるということで、非常勤職員になりました。

初めに職リハの方からお問い合わせがあったときにお話を受けた理由は、さつき保育園には250名の園児がいるのですが、その中に知的障がいの子どもや自閉症、高機能アスペルガー症候群などの発達障がいの子どもがたくさんいます。今は子どもの様子に目を向けて保育をしていますが、大人になってからの方が人生は長いので、将来働くということを見据えて必要な手立てを考えていくことが大切だと思っていて、身近に障がい者の方が働いている姿を見ることで、保育士がクラスの中にいる発達障がいの子どもの将来働く姿をイメージできるのではないかと、発達障がいの子どもの保護者の方が将来わが子も働くということを感じ取れるのではないかと、社会参加できることや働くことのスキルを身につけることの大切さに気づくのではないかと思います。そして、そのために、幼児期の今からやらなければいけないことは何なのか、それにはどんな配慮が要るのかなど、私も含めて保育士・保護者に見えてくればと思い、お受けすることにしました。

2. 雇用の結果とその理由

ただ、一人目の方はうまくいきませんでした。1年間は順調だったのですが、2年目に入って生活面の崩れや体調不良で遅刻・欠席が増え、そのときに「無理なくていいよ」と大目に見てしまったり、Aさんの生活支援は職リハとは違う法人で見ていたので、彼女を支援する施設と連絡を十分にできませんでした。Aさんはボーイフレンドができて夜更かしが増え、仕事を休んで遊びに行くようになりました。施設には仕事に行くと言って出掛けていたことが、後になって分かっています。

現在の二人目の方は、もうすぐ3年目で、長く働き続けてくれています。



その思い当たる四つの原因を挙げてみました。まず一つ目は、Bさんを支援する施設と連絡を密にしていることです。初めに障がい特性を詳しく教えてもらい、対処方法も聞きました。それから、最初は2週間に1回、今は2か月に1回程度、施設の支援者が来園してくださり、いろいろなお話をしています。そして、何かあったときはすぐにお互いに電話で連絡するようにしています。例えば、Bさんの障がい特性として、突然の変更や大きい音が苦手だと伺ったので、前もって伝えるようにしています。ですから、避難訓練は抜き打ちですのですが、Bさんだけは知っています。また、あいまいな言い方や適当ということが理解しづらいので、「11時20分から休憩で水分補給をする」というように具体的に伝えています。楽しいおしゃべりはたくさんしてくれるものの、肝心の気持ちや考えを伝えられないところがあり、これはまだ課題なのですが、支援の施設と連携を取っています。

続いている原因の二つ目は、認知特性に合った手立てを提供していることです。言葉だけで言うよりも目で見た方が記憶しやすい人なので、予定や伝えたいことは書いて説明しています。それを確認するために、事務所に場所を固定し、毎日そこでチェックされています。スケジュールでは、毎日することを黄色の縦軸で表しています。給食配膳は子どもとかかわれる時間なので、とても大好きな時間です。子どもたちにもとても人気があります。横軸には、午前と午後の仕事内容を明記しています。

続いている原因の三つ目は、キーパーソンを決めたことです。担当者（私）が責任を持ってかわり、留守にするときは誰に聞けばよいかを伝えてあります。初めのころは、何でもできる方なので職員が次々と仕事を頼むことがあり、それを断りきれずに頑張ってしまうところがあり、疲れてしまったようだったので、窓口を一人にしました。それから、給食と一緒に食べるようにして、1日1回、一緒に過ごす時間をつくっています。また、気の利く職員は、手が空いたらBさんの仕事もぱっとやってしまうところがあるので、それをしないように、職員にはBさんの仕事内容を伝えてあります。

最後の四つ目が、一番続いている大きな理由だと思うのですが、それは、彼女自身の持ち味の良さ、育った環境だと思います。Bさんはお父さんと二人暮らしで、お父さんが家事全般や規則正しい生活習慣、あいさつなどのスキルをしっかりと教えてこられたことが、Bさんを見ていて感じ取れます。

そのお父さんも数年前に亡くなられて、今は団地で一人暮らしをされていますが、ご近所の方ともすごくいい関係でお付き合いされています。そういった生活力が仕事につながっていると思います。

3. 一緒に働くということ

「支援する」ではなく「一緒に働く」ということで、今、Bさんの存在はまさに支援する相手というよりも一緒に働いている人です。すごくきっちりやってくれるので、園長はいつも当てにできる、ものすごく助かっていると言っています。Bさんも必要とされていることを感じて、それに応えようとして自己有用感を持って仕事をしています。とにかくいろいろなことに気が付いて、すごく情報通です。消耗品の切れにも気づいてくれるし、「ドアが壊れています」と故障箇所を指摘したり、落とし物もよく拾ってきてくれます。草木の変化にも敏感で、「枝が伸びているので、危ないから切ってください」とか、登園してきた親子や来客者の様子、外回りの掃除もしてくれているので地域の様子もよく知っていて、「家政婦は見た」ではありませんが、「隣のおばさんが今日は違うごみを出している」と言っていたこともありました。スケジュールはもう頭にすっかり入っているので、今では「明日は雨みたいだから、今日、先に外回りしておくわ」「天気がいいから、保健室の布団を干しておきました」と言って、園長はいつも職員よりよく気が利くと言っています。もう一人の雑務員さんともよく連携して、一緒に働く同僚という感じ です。

彼女が働くことで、職員が助かっていることはもちろんのこと、すごく面白い方で、ムードメーカーになってくれています。今朝も、出掛けるときに「顔、白いで。気合い入ってるな」と言われました。それから、初めにお受けしようと思った理由になるのですが、保育士が彼女を通して、就労に向けて大切なことは幼児期からのきちんとした生活体験の積み重ねであることを学びました。保護者からも彼女の働く姿を見て、「どうしたらあんなふうに着育つのか、親御さんに聞いてみたい」と言われたことがあります。

障がい者雇用で気づいたこととして、働くことや社会生活を快適に営むために、周りの配慮が少し必要かもしれませんが、そのちょっとした配慮があれば、お互いに良い関係が持てるということが分かりました。また、一人目の方がうまくいかなかったことと合わせて、任せることと放任の違い、配慮



することと特別扱い（お客さま状態）の違い、褒めることとおだてることの違いを教えてくださいました。Bさんの働く姿を見ていると、やらされ感はありません。やらされ感では続かないと思うのです。当てにされて自分からどんどんやりたいという気持ちになれば、楽しんで仕事をするにつながります。それは、子どもたちにも言えることだと思います。

4. 今後の課題

Bさんは現在32歳で、定年まで働くと言ってくれています。長く働いてほしいと思います。しかし、先に私が定年退職することになるので、そのためにはすそ野を広げて、キーパーソンを一人ではなく、代わりになる人を用意することと、気持ちが言えないところがまだあるので、信頼関係をさらに深めていきたいと思います。そして、全職員が同じ保育園の職員として彼女とのかかわりをさらに深めていけるようにしなければいけないと思います。

今回、職リハの方が企業開拓をしてくださったり、そうそうの杜さんがBさんの「保育園で働きたい」という夢に向けて動かれたおかげでBさんと出会うことができ、とても感謝しています。ありがとうございました。

(油谷) ありがとうございます。最初に時間のことを小うるさく言ったもので、少し早回ししていただきました。あと2分ぐらいありますので、何か補足があればお願いします。

(埜田) 気持ちが言えないというところでいろいろありまして、1年目のときに子どもと保育士だけでも掘り遠足に行ったら、それがすごく楽しくて、2年目のときにはこちらは勝手に一緒に行くと思っていたのですが、その予定を言葉に出して伝えていなかったのです。すると、すごく行きたいけれど、行きたいとは言えないという感じで、崩れかけていたようです。前の日に「明日はここだよ」と言ったら、「明日は園に残ってお掃除します」とおっしゃったので、私は単純に「そうなの？ 仕事してくれるのか」と思ったのですが、施設の所長さんからお電話で「本当は行きたかったみたいです」と聞いて、よく読みとれなかったと思いました。でも、そこで崩れずにちゃんと園に残って仕事をしたことは、彼女にとっては大きな成長だとも言っていただきました。やはり予定はしっかりと前もって伝えないといけな

くて、その辺で手を抜くと、関係がだんだん良くなるかもしれないので、気を付けたいと思っています。

(油谷) ありがとうございます。見通しを付けるということは、われわれも一緒だと思います。私たちも、見通しがつかなくなったら不安になります。それは仕事だけではなく、生活という視点で見ると、特別障がいがある、ないは関係ないと思うのです。埜田さんは重要なキーワードをたくさん盛り込んでくれたのですが、一つ私自身が気を付けなければいけないと思ったのは、やらされ感ではなく、自分でできた達成感ということです。これも、障がいがある、ないは関係ないと思います。働きたい、あるいは生活の違いは、共通していることをあえて「障がいがあるから」と見ているところが私たちにもあるかもしれないという思いを抱きながら、聞かせていただきました。ありがとうございます。

続きまして、済生会吹田病院の宮部さま、お願いします。

②「病院での知的障がい者雇用に挑む」

報告者 宮部 剛 実氏
(社会福祉法人恩賜財団大阪府済生会吹田病院 事務次長)

1. 済生会と吹田病院の概要

最初に、当院と済生会をご紹介します。まず、当院の外観をご覧ください。最初は、特徴的なところは、病院の渡り廊下がずっと伸びていて、吹田市の公道（市道）を渡っていることです。これに平行して阪急京都線があります。梅田から河原町に行っている電車ですが、阪急の相川と正雀の間で車窓から見えますので、ぜひ通勤などご利用の際にご覧いただきたいと思います。

ここは大阪ですので、あらためて吹田市がどこにあるかを申し上げる必要はないかもしれませんが、最寄駅は阪急では相川駅、JRでは吹田駅で、この会場からは大体50分ぐらいのところにあります。

次に、病院の全景をご覧ください。66年ほど前に開設されまして、13年前に現地に新築移転しています。今、病院は役割が分かれてきていて、いわゆる急性期的なものから慢性期的なものまである中で、当院はどちらかというところ急性期で、救急や手術で入院が必要になるような患者さんを多く診ていま



す。ですから、院内も非常に忙しいといえますか、職員もばたばたしているような環境の中で仕事しています。

診療の特徴としては、出産件数が非常に多いということがあります。分娩件数は年間1,100件前後あります。それから、経営的なことかというと、福祉サービスにも第三者評価がありますが、病院の方も医療の質を評価していただき、改善の必要な部分は改善して、そのことを広く社会に広報していくという取り組みをしています。最近では医療の質（クオリティ）的なことだけではなく、環境（エコ）に関しての第三者評価の取り組みも進めています。また、社会福祉法人の関連施設として特別養護老人ホームが二つ、訪問看護ステーションが二つと、肢体不自由児通園施設がありまして、病院のすぐ横の建物が高齢者と児童の複合の施設になっています。

社会福祉法人たるゆえんというところで申し上げますと、済生会の原点は明治天皇の済生勅語です。これは当院だけではなく、すべての済生会病院に共通しているのですが、この済生勅語の言わんとするところは、社会的・経済的に生活に非常に困られている方に医療を提供するということです。明治のころは社会保障制度がなかったので、医療を受けられない生活困窮者に医療を提供するのがこの済生会という法人の使命になっています。

その後、戦後に大きな転換期を迎えました。医療法でいうところの公的医療機関、それから社会福祉法（当時の社会福祉事業法）の社会福祉法人としての再出発です。全国ほとんどの都道府県に支部を置き、約380の施設等があり病院も80あります。大阪はちょうどこの建物の向かい側の建物（大阪府社会福祉会館）に大阪府の済生会支部があり、府下には8つの病院があります。なお、今年ちょうど創立100周年を迎えることになります。

2. 障がい者雇用の進まない理由

少し前の新聞記事に、障がい者雇用の進まない理由が二つあるということが載っていました。その一つ目は、先ほどの講演にもありましたが、障がい者の方に仕事は難しいのではないかとという先入観です。もう一つは、どんな仕事をさせたらいいのか分からないということで、先入観といわゆる無知があるというわけです。今から申し上げる取り組み以前のわれわれの認識は、まさに先入観があって無知な状態だったと申し上げていいと思います。

民間企業の障がい者雇用率は、3年ほど前で1.55%で、昨年6月時点では

1.68%となっていました。ご承知のとおり、法定の雇用率は1.8%ですから、民間企業についてはまだ達成していません。

3. プロジェクト概要

5年ほど前に当院で始めたプロジェクトには、目的が三つございました。一つ目は、今申し上げた障がい者の雇用率を達成することです。それから、大阪府済生会としては8つの病院があると申しましたが、吹田病院が最初にモデル病院として指名を受けて行いましたので、それを全国の済生会や他の社会福祉関係団体・医療機関に展開していくことが二つ目で、三つ目は人権啓発です。今、三つ目と申し上げましたが、この取り組みを支える理念的なものが人権啓発だと思います。そして、地域のノーマライゼーションを発信していくことが取り組みの目的でした。

雇用までの経過を振り返ると、平成18年3月からプロジェクトが始まり、全体で10か月かかっています。随分かかっていると申し上げていいかもしれませんが、結果的にはそれだけの時間をかけたことが良かったのではないかと考えています。ここで3名の障がい者の方がチャレンジされ、1名は辞退されましたが、2名の方が現在も当院の方で働かれています。そのプロセスに時間をかけたことが非常に重要ではなかったかと考えているところです。

では、取り組み内容を追って説明させていただきます。まず最初に、ちょうど5年前の3月、ご支援いただく二つの団体と当院、私も出席したのですが、それから大阪府済生会の支部の方が初顔合わせをしました。これが取り組みのスタートになりました。このときは、うまくいくのかと疑問でした。この後すぐに、実は当時の事務長がインタビューに答えて「正直なところ、不安です」と言っていました。病院には正規の職員もいれば委託職員も随分いますので、その中でちゃんと受け入れをして働く場を提供できるのかどうか、非常に不安に思ったわけです。

実はこの取り組みの中で一番重要だったのは、二つの支援団体の中から女性お一人と男性お二人の方に就労支援ワーカーの役割を果たしていただいた点です。この方たちはまさに障がい者の方と病院のパイプ役です。どんな仕事をしていただくかという、仕事を生み出していく上で、病院と就労支援ワーカーの方とで共同開発的に仕事を創っていったのですが、その仕事



を実際に経験していただいて、その内容を障がい者の方にお伝えします。そして、その仕事を覚えていただいて、最終的には雇用させていただくのですが、その後のフォローをこの方たちにしていただくということで、この取り組みの中で一番重要なキーパーソンズになりました。

その就労支援ワーカーの方との打ち合わせの中で、実はわれわれは初めてなので自然にやっていたのですが、意外と障がい者を受け入れるそれぞれの企業では、採用したら現場にお願いするという形がどうも多かったようです。障がい者の方を受け入れる前にじっくりとワーカーの方と話をして、どのような仕事があるのだろうかと考えながら仕事を共同開発するということはありませんということを知りました。そういうことで、非常にこの関係が良かったと考えています。

そして、面接を秋といいますか、もう冬に近いころにさせていただきました。採用試験というよりもざっくばらんにさせてもらっていました。実は面接が済めばお仕事というわけではなく、ある意味、この面接を行って雇用のスタートラインに立ったわけです。

ちなみに業務内容を共同開発したと申し上げましたが、もちろん病院にある仕事ですので、病院の仕事の中で看護助手さんの仕事の一部、それから施設管理的な業務の一部を当事者である障がい者の方をお願いすることになりました。

そして、5日間の実習をしていただきました。先に就労支援ワーカーの方がこの仕事をされて、それを彼らに伝え、実際に仕事をしていただいて、スタッフの方と一緒に見守っています。もちろんわれわれもたまにのぞきに行くと、彼らの様子を見ていました。これは、ちゃんと仕事をしていただけるかどうかを見せていただいて評価する場面であると同時に、実は当事者の方がわれわれの病院という場で本当に働いていけるかどうか、確認させていただく場にもなるわけです。ここで一生懸命に仕事を覚えていただいて、先ほど申しましたようにお一人の方は辞退されましたが、2名の方を雇用させていただくことにしました。

これは当病院の院内報ですが、このような形で採用させていただいて、雇用契約を結ばせていただきました。

病院スタッフの感想といいますか、声として、最初はやはり看護助手さんなど、われわれとはまた別の立場で医療現場で働かれている方も非常に不安

視されていたのですが、最終的には彼らがいないと仕事が回っていかなくなるといふ声まで出てきました。そういうことで、自然と仲間意識が芽生えていったようです。

4. 障がい者雇用 五つのポイント

まとめとして、五つの点を挙げました。一点目として、まずは先入観を捨てなければならぬということです。二点目として、できる仕事は必ずあると思います。当初はないと思っていたのですが、必ずある。それから、三点目として、一番大きいのは、就労支援ワーカーの力を借りることです。四点目として、就労前から病院のスタッフを巻き込んでいくことが大事です。そして、五点目として、雇用のプロセスに時間をかけることが重要なポイントだと思います。

二つの支援団体とは、一つはエル・チャレンジという団体で、もう一つは地元のすいた障害者就業・生活支援センターです。今見ていただいた写真も含めて、実は20分ほどのDVDを大阪府済生会とエル・チャレンジで制作し、販売しています。

その後、今の事例を「地域仕事づくりフェア」で発表させていただきました。さらに、今は放送してないかもしれないのですが、日曜日の午後8時55分から5分間の「大阪情報箱（BOX）」という大阪府の情報番組で、彼らが働いているところを取材いただきテレビ出演も果たしました。

さらに、別の団体からもぜひ見学させてほしいということで、マレーシアから障がい者雇用支援者の育成研修を目的として視察に来られています。このときに、「ナチュラルサポートである」と非常にうれしい言葉をいただきました。

5. 最近の取り組みと今後の予定

この3月に、当院の中にある社会福祉事業委員会が、障がい者の雇用サポートワーキンググループを立ち上げました。これは発展的に障がい者の職場定着推進チームになっていくのだらうと思います。病院にはそもそも医師や看護師、ソーシャルワーカーなど専門職が多いので、専門職の力を借りて障がい者をサポートしていこうと考えています。そして、この4月にはもうお二人、知的障がい者の方を雇用させていただきます。



さらには、これは当院というよりも、大阪府の法人支部の方で、来春に向けて障がい者の福祉工場（就労支援事業A型・B型）の立ち上げ準備中です。

少し早口になってお聞き苦しかったかもしれませんが、以上です。ご清聴ありがとうございました。

（油谷）ありがとうございます。病院と社会福祉法人が結び付かない方もおられるかもしれませんが、社会福祉法人の無料低額診療事業をされているということでもよろしいでしょうか。

（宮部）はい、そうです。そのことも少し申し上げればよかったのですが、われわれの病院はいわゆる社会福祉法第2条第3項の無料低額診療事業をしています。医療費にお困りの方はソーシャルワーカーにご相談のうえ済生会の病院を利用いただくと、一定の要件はありますが、医療費の免除もしくは減額をさせていただきます。ご関心のある方がいらっしゃいましたら、ぜひそれぞれの済生会病院の方にお問い合わせください。

（油谷）ありがとうございます。生活に困ったときはしっかり見ていただけるということですので、私も困ったときは行こうと思っています。

続きまして、生活という視点で、町ぐるみで就労というツールをキーにしながら取り組まれている岬町の社会福祉協議会、立花さまから発表していただきます。お願いします。

③「地域で創る働くことと暮らすこと！！

～“家族による支援”から“地域による支援”へ～

報告者 立花直樹氏
(社会福祉法人岬町社会福祉協議会 事務局長)

1. はじめに

私からのご報告は広範に至るのですが、当然先ほどコーディネーターの方からもありましたように、時間の制約がございますので、詳しくご説明できない部分も出てくるかと思いますが、ご理解ください。

報告の骨子は、あくまでも地域住民の障がい者に対する理解促進を中心と

しまして、二点です。一つ目は、地域における生活を基盤とした地域ぐるみでの活動、その中で障がい者支援の在り方や経済的な自立を目指した取り組みです。二つ目が、岬町社協独自の地域システムの紹介です。現在の制度や施策のすき間、はざまの部分に住民が主体になって力合わせをして埋めていくという、活動のプロセスの部分を重視した実践発表になるとお考えください。

今回のテーマは「“家族による支援”から“地域による支援”へ」という部分が一つと、もう一つは「地域で創る働くことと暮らすこと」です。住民と家族と当事者が一体となって、共に考えて共に動いていくというところを想像してもらいご理解していただけるような発表にしたいと思っていますので、よろしくお願いします。

2. 小地域ネットワーク活動

最初の地域の概況と組織形態は割愛させていただきまして、いきなり事業活動からご説明させていただきます。もう既にお聞きになった方もおられるかと思いますが、私どもの各小学校区に設置しています地区福祉委員会の地縁型組織と社協本体の核となっている事業が、小地域ネットワーク活動という事業です。この事業活動を大きく分けると、グループ援助活動と個別援助活動があります。それをリンク、連動させることによって、岬町の場合は連動型ネットワークというものが形成されています。

先ず一つ目のグループ援助活動は4類型で構成されていまして、結果としては、毎日どこかでこの住民主体参画型のサロン活動が開催されているというところが岬町の大きな特徴になっているかと思います。特にこのポイントの図表でも示しておりますとおり、グループ援助活動のピラミッドのトップに、広域型のコミュニティカフェという活動があります。形態的には2層目と非常に類似しているのですが、これは地区福祉委員会が直接実施主体となって運営管理をしてくれています。近年では、非常に難しいと言われている毎日型での開催を具現化し、なおかつ地区福祉委員会の多機能型の活動拠点としての機能も兼ね備えています。

本日の実践報告では、まさにこの層にある障がいのある方々の生活への地域支援のメインアプローチを基軸に地域就労のあり方や、トレーニングの場の形成という取り組みをご紹介していきたいと思っております。

3. 支援組織の実例

まず、一つ目の実践事例として、グループ援助活動の広域型サロンの一つ、「ふれあい喫茶」についてご説明します。このサロン活動は、平成17年7月から深日地区福祉委員会の主催により、地区の公民館で毎月第3水曜日に開催されていて、毎回大勢の住民の方々が出入りして、和やかな交流の場となっています。町内の世代や障がいの有無を超えて、誰もが気兼ねなく気軽に立ち寄れる共生型の垣根のないサロンが“場”と“空間”が融合し形成されていて、一つの地域住民の社会資源として活用されています。ここでは、知的障がい者や中学校の特別支援学級の生徒さん、さらには不登校やひきこもりの生徒さんの社会参加や軽就労トレーニングとして、地域一体型のリアリティーある場を使って学習しているというところも一つの岬町の地域特徴かと考えています。また、そこでの具体的な取り組みとしては、知的障がいのある方がウェイターやウエイトレスとして、地域住民のサポート支援を受けながらのトレーニングも同時進行で実践されています。さらに、地域就労支援連絡会では、訓練者へのチームケアマネジメントと地域住民のより良いコミュニケーションを思考する場として、就労体験でのリフレクションの一環として総合的な振り返りをしています。その際には、学びと気づきを大切に個人個性や尊厳を一義的に尊重し、発達の進捗状況なども加味して各組織の担当者が情報交換をしているのですが、そこに当事者あるいは保護者、地域の方々が参加する形で定例会合がなされていて、これも一つ今から考えてみれば大きな試みでもあり、挑戦であったと思います。

また、二つ目の実践事例として、地縁型組織で、淡輪地区福祉委員会が運営している高齢者、障がい者、子どもなどさまざまな人が普通に集う場で、交流を日常的に図っているユニークな取り組みをご紹介させていただきたいと思います。1か所目が平成16年11月にオープンしている「ぼちぼち喫茶」で、2か所目は平成18年5月に事業化しました「みんなのたまり場」です。この機能の一つとして「喫茶たまり場」というコミュニティカフェがありますので、この双方についてお話しをさせていただきます。

この両方の取り組みに共通している部分が3点ほどあります。大前提には、地域での人とひとの主體的なつながりや人間的な関係づくりの力が、岬のような田舎の地縁・血縁の強い地域でも、だんだんと脆弱化しています。そのような現状を踏まえ一つ目の共通点は、それを予防しよう、何とかしよ

うということを目的化していることです。また、二つ目は、地域の子どもたちや高齢者、障がいのある方々、それも、精神・知的・身体という障がい属性に関係なく、みんなが共生型の居場所として機能していくことを目指している点で、これも住民にノーマライゼーションをイメージしてもらい起因としては、とても大きかったと思っています。最後の三つ目は、今日のメインテーマとも符合してきますが、障がい者の軽就労支援トレーニング、自立支援と社会参加の場としての機能も兼ね備えていることです。特に「みんなのたまり場」については、地区福祉委員や地域ボランティア等が集える多機能型活動拠点としまして、先ほども申しましたとおり、ハードルの高い取り組みである毎日型での開催をしています。さらに、ここではおしゃべり相談所としての機能も兼ね備え、新たな地域の社会資源の一つとして地域住民に愛され、活用されているところなどは、「地域愛」を育む上での大切な要因だと考えています。

また、地域の温かさを知るサロン、「ぼちぼち喫茶」と「喫茶たまり場」では、就労継続B型の作業所との協働で、心の病、精神障がいのある利用者の方々が毎月2回、精神保健福祉のボランティアの付き添いを得て、支援を受けながらウエイター・ウエイトレスとして、あるいはカウンセリングのピアカウンセラーとしてトレーニングを兼ねて、就労参加してもらっています。そこでの処遇は、完全な無償ではなく、一部については有償化形態を取り入れています。個人と地区福祉委員会、作業所、社協の4者間において諸条件を相互に共有化した上で就労参加してもらおうという形で、コミュニティカフェの接客を通してのコミュニケーションを中心とした軽就労実践がなされているわけです。この両カフェに共通する特徴として、当事者のボランティアの方から、地域に自分たちの立ち寄れる場が欲しい、悩みを共有化する場が欲しい、場を創りたいという声があり、それが社協に持ち込まれて具現化したのが、この「地域の居場所」の創造につながっています。

また、「ハートジョブ」プログラムと申しまして、社会貢献活動も含んだ取り組みを行っています。このパワーポイントの写真からも精神障がい者のほのぼのサロンにおける実践活動の様子が見られます。このサロンのプロジェクトの参加組織は、現状、精神保健福祉ボランティアグループのほのぼのみさき、当事者、関係機関、淡輪地区福祉委員会、社協などです。本当に多様な構成メンバーによって、2か月に1回運営されています。また、精神



障がい者の家族会あすなろサロンとも合同しながら『共育サロン』を開催しています。

ほのほのサロン活動における具体的なプログラム内容としては、集いや交流などをベースにしたイベントに特化するのではなく、環境美化行動や障がい者の理解促進のための社会貢献活動も視野に入れて、ポスター作りなどを行っています。さらに、その内容と活用を地域住民に広げることを目的として作成したポスター掲示の依頼についても、ボランティアさんや当事者・家族の方が町内の企業や商店を足繁く回っています。

また、「ぼちぼち喫茶」と「喫茶たまり場」における地域就労連絡会では心身の安定と軽就労トレーニングをテーマとして、作業所からサロンまでの送迎については作業所の職員が担い、サロン内ではボランティアグループのほのほのみさきが支援するというルール化をしています。利用者の急な体調変化等もありますので、そこにも即応対応できる体制で、双方きめ細やかな配慮と検討がなされています。また、トレーニングの条件については作業所と地区福祉委員会と社協の3者が、毎年覚書を交わし安全を第一義的に捉えているところも大きな特徴であると考えています。

4. 岬町障害者地域就労循環システム

当事者は、精神保健福祉ボランティアのサポートを受けつつ、日々の暮らしのための集いの場である「みんなのたまり場」を卒業していきます。また、次のステップでもある地域で働くことのトレーニングの場である社会生活の適応訓練へと就労準備のこまを進めていきます。それをフロー図で示したものが、パワーポイントでも示し、お手元の資料にも入れております岬町障害者地域就労循環システムのイメージ図です。このコンセプトラインは、「福祉から就労へ＝Wellfear To Work」というオリジナル的なものです。

具体的には、まずステップ1として日々の暮らしのための集いの場があります。ここは、ボランティアグループの組織化と社会貢献を基調とした活動を担っています。その効果としては、当事者のコミュニケーション力向上を図ることを主軸として、地域社会のモラルや規範の習得、さらには新しい可能性としての自己有用感の芽生えにもつながっています。また、ステップ2は地域で働くためのトレーニングの場です。ここでは福祉施設での社会生活適応訓練をメインに、多様な関係機関や家族等が連携して就労を支援してい

ます。ここでの効果としましては、働くことを通して現実を体験することにより、働くことの意義を知るその延長線上にあるものが、経済的な自立への導きだと考えています。ステップ1とステップ2では障がい者家族の会とリンクし、ステップ2ではさらに地域自立支援協議会とリンクする形でバックアップ支援をしてもらっていることも、このシステムの大きな特徴であり、メリット制であると認識しています。

最後が一番大事になってくるわけですが、ステップ3の地元における就労の場では、現在、重層的かつ重点的に取り組みを展開しているところです。ここでは雇用主の障がい者に対する理解促進を目指していると同時に、その効果と狙いとして、地域で自立・安定した職業生活を営むこと、さらには、雇用主の地域に対する社会貢献としています。この最終ステージの現状としては、地域住民やボランティアが主体となって、地域における就労の場の開拓と確保を今、岬町では力強く進めているところです。その原動力であり、ベースとなっているものは何かそれは、当事者の“小さな切なる願い”であります。例えば、「普通に生活がしたい」、「普通に働いて収入を得たい」あるいは、「普通に友達と遊びたい」、「普通に結婚して家庭を持ちたい」という当事者の望みが、地域での決して諦めないという『力動性』を生み出しているのです。

5. まとめ

今日お話しさせていただきました一連の活動の取り組みと今日の研修からの振り返りを自分なりにして、最後のまとめにしたいと思います。

地域の人とはとても温かく、優しい側面があると同時に、それに相反して冷淡で厳しい側面が混在しているという現実が地域にはあります。例えば信じていた人から裏切られて傷つくことも多々あるのですが、しかしながら、それでも「人」なのです。われわれ自身が変わって、周りが変われば、また一人ひとりも変わります。だから、やっぱり「人」だと考えています。

ごく当たり前のことかもしれませんが、人はひとの中でしか生きていけないということを、われわれの活動実践の中で日々痛感しています。だからこそ、最後は「地域の絆」だと考えています。最終的には、個々における双方向性での信頼関係こそが重要で、そのことによって地域の理解もおのずと増えてくると確信しながら、日々実践を進めているところです。

今日この研修会に出席させていただき、企業も地域の中に存在する一つの社会資源であるならば、地域も企業も垣根なく協働し、連携して風通しを良くしていくことや、今日のような場の形成が必要だということを身をもって痛感しました。今後、こういった場をもっともっと作っていくというところをもう少し前向きに捉え、真剣に考えていきたいと思っています。

岬町社会福祉協議会では、今後も生活を基軸とした「地域で創る働くことと暮らすこと」にこだわって、地域福祉を実践していきたいと考えています。

時間がなく早口で申し訳ありませんでしたが、以上が岬町社協からの報告とさせていただきます。どうもご清聴ありがとうございました。

(油谷) 立花さん、ありがとうございます。お三方の発題、ご報告を受けまして、いわゆる社会福祉法人、施設であったり、病院であったり、社会福祉協議会であったり、それぞれの視点から見ている障がい者雇用と、講演でお話を伺った井上さんとの視点には、少し違いもあるでしょうし、共通点もきっとあると思いますので、その辺を含めて、井上さんから一言コメントをいただきたいと思います。よろしくお願いします。

(井上) お三方の本当に貴重な意見をいただきまして、ありがとうございます。企業の障がい者雇用も、社会福祉法人さんの雇用も、私はほとんど一緒ではないかと思います。最大の課題は知らないことで、やはり知ることが非常に大事だと思いました。特に最初の方が、やらされ感ではなく、自分たちができたという達成感を持てるような支援が大事だとおっしゃっていましたが、企業も本当にそうです。私も障がい者の方ができたと言えるようなことをよりできるように、またさらにモチベーションにもつながるような障がい者雇用を心掛けておりますので、非常に共感を覚えました。

二人目の病院の方はプロセスに時間をかけたとおっしゃっていましたが、私どもでは10年前に取りあえず社長の方針で「明日、ハローワークに行って障がい者の方を雇用してこい」ということで動いたことが、今、不適應が起こっている原因の一つにもなっています。結構そのときは、単純に障がい者の方であればいいということで、先着順ではないのですが、何も考えずに入社していただいた方が今、結構問題になっていますので、やはりプロセスが

非常に重要です。また、しっかりと業務の棚卸しをした上で、その障がい者の方にできることをしっかりとやってもらうということは、企業も福祉法人も一緒ではないかと思いました。

三つ目に岬町の地域のご発言をいただいた中で私が感じたのは、このような社会福祉法人さんがあるから障がい者の方も継続的に雇用できるのだということです。やはり企業が生活面や就業後のフォローをするのは難しいことで、いろいろなサロンなどを形成していただき、障がい者の方がストレスを発散できる場を作っていただくことは非常に重要です。社会福祉法人さんの本来の役割として、そういうところをもっともっといろいろな地域にも広げていただければ、地域の障がい者雇用も助かるのではないかと思います。

(油谷) ありがとうございます。少し言い残したことなどもあるかと思います。少しではなく、きっとたくさんあると思うのですが、私の方から一つずつお伺いして少し深めてみたいと思います。

埜田さんのところは、先入観などいろいろなことがあったと思うのですが、もともと障がい者雇用促進法の対象事業所ではありません。いわゆる従業員数、常用雇用数が201人以上の事業所に適用されるのが先ほどの雇用率で、平成27年からは101人以上になって、そうなると社会福祉法人でも対象になるところが増えると思うのですが、埜田さんのところは現在50名弱の常用雇用数とお伺いしています。その常用雇用数の中でなぜ障がい者を雇用しようと思ったのか、その思いをまずお伺いしたいと思います。

(埜田) 発表の中でも申し上げたのですが、まず職リハの方から「障がい者雇用をしませんか」というお話をいただけたのが一つの大きなチャンスだったと思います。もちろん初めは保育士や事務員、給食の先生などがある中で、どう接していいかわからないというところが大きくあって、すぐにみんなの意見がいいよというふうになったわけではありません。不安もすごくあったと思います。

ただ、私事ですが、私は知的障がいの方の施設をたくさん持っている法人に勤めていたのです。そこで、すごく力のある人なのに、朝起きられなくて仕事の続かない人がいたり、自閉の方で言葉もあまり出ないような方でも、小さいときからおうちできちんと作業に取り組む姿勢を学んでいる方は、ク



リーニング屋さんなどでも正職の人よりもすごく速いたたみ方をして、長く働いておられる姿などを見てきました。そこで、親御さんたちが「もう一度小さいときからやり直したい」と言われるのをよく聞いていたのです。小さいときから将来を見据えた取り組みをし、身につけることがすごく大事だと思ったので、保育園に就職して、ぜひそれをやりたいと思いました。保育園の中でそれをぜひ伝えたい、職員のみannaにも、しっかり働けるようになるということを見てもらいたい、そしてそれを子どもにも返してもらいたいと思ったので、お願いしたのです。

そこで、職安のインターンシップ制度やトライアル雇用などを使わせてもらうことで、実際に実習のような形で入ってもらって、もし合わなかったらいいですと言ってもらえて、その安心もあったので進められたのではないかと思います。でも、実際に働いてもらったら、実習の期間でもすごくよく働いてくれることが職員たちも分かったので、雇用につながられたのだと思います。

(油谷) ありがとうございます。きっかけはそういう話でスタートしたと思うのですが、その思いを持っていても、なかなか雇用に結び付かないところが多いと思います。講演の中では井上さまも社長の一言で「1店舗1人」が決まったということで、社会福祉法人もそうだと思うのです。理事長や管理者が「うちは雇うのだ」と。例えば現場の意見として「雇ったらどうだろうか」という声が上がっても、それを理解して踏み切るのは現場ではなく、やはり使用者といわれる理事長など経営者が理解を示さないとなかなか進まないように感じます。埜田さんはそれを発信される中で、対象事業所ではないけれど、お二人の人にチャレンジして、一人は今も継続されているという実践だったと思います。

宮部さま、これは私の先入観になるかもしれませんが、看護師さんなど医療スタッフには障がいに対する考え方や見方に先入観のあった方も多々いたかと思います。医療スタッフあるいは事務スタッフの中には、障がいのある人を雇用することに対して不安があったとおっしゃっていましたが、その不安を解消していく過程でこんな工夫をした、こんなきっかけが不安を解消するのに大きく働いたというようなことがあれば、教えていただけますか。

(宮部) 医療と福祉ということで、医療にも福祉にも携わられていない方には何か同じように見える部分もあるかと思いますが、看護師さんはどちらかというと医療側のスタッフです。ただ、先ほど最初に申し上げたように、いきなり現場に障がい者の方が入れられたというよりも、それまでの間に就労支援ワーカーのかかわりから障がい者の方の受け入れをしていく中で、看護師さんだけでなく、助手さんといわれている看護助手や、われわれ事務側も少しずつ障がい者とかかわり方を体得していったと言うとオーバーかもしれませんが、そういうところがありました。もともと医療のスタッフや福祉のスタッフには優しい気持ちを持たれている方が非常に多いと思います。特別な工夫というよりも、彼らの真摯な態度から、何か医療者としての心の琴線に触れて受け入れがスムーズにいったのではないかと思います。

(油谷) ありがとうございます。立花さん、生活支援というすごく重いところだと思うのですが、現在、ボランティアさんや社会福祉協議会さんが中心になって職場開拓をされているというお話がありました。具体的に、こんな形で職場を探しているというようなところを教えてくださいませんか。

(立花) 就労がキーワードとして出てきてそれを具体化させていこうと思ったのは、実はまだここ2年ほどです。それまでは考え方として、社会福祉協議会ですので、障がい者の地域住民に対する理解促進をメインに進めてまいりました。でも、そこから一歩踏み出し共に考え、共に動き障がいのある人の夢や希望は何かを皆で話しあっていたところ、「地元で働きたい」という意見が出てきて、地域住民が「では地元で働くところを探しましょう」という発想になっていきました。この信頼関係の構築プロセスには丸8年ほどかかっています。だから、この関係性はすぐにできたものではなく逆に言うそう簡単には、潰れないというものなのです。

では働くところですが、障がいのある方も、いろいろな時間的な制約のある人、先ほどユニクロさんも言われたように、一定の時間働ける方という人もいれば、2時間しか働けない人など、いろいろな方がおられます。それにすべてマッチングしていくものを、地域の中で、真綿で包むような形でつくったのがサロンでの活動です。そこから、習得してもらったものを社会生活適応訓練を活用し、2時間でも4時間でもと可能な限り延ばし、一般就労



につなげたいのですが、これがなかなかつながりません。ここが一つの現状における大きな課題となっています。しかし、障害者自立支援法でも出口の部分は明るく書かれていますのですが、なかなかみんなにそれが当たらないという実態を周知出来ないなか、岬町の住民の方々は、よく理解してくれるようになってきてくれました。そのような背景のもとではどうしていこうかということになり、議論の結果「自分たちボランティアが地域での就労先として、可能性があるところを歩いて回って、時間雇用でもできるところを探しましょうか」と発想してくれたという経緯があります。私は、やはり地域住民の理解促進というか、今振り返ってみて感じていることは、学習の裁量部分「福祉教育」に尽きると思っています。

その取り組みの中での最大の効果の一つとして、地域がそういう熱い思いで動いてくれるようになり、地元の知的障がい者施設が、精神障がい者の雇用を施設の社会貢献の一環として考えてみましょうというところまでこぎ着けたことだと思います。このように体制を揺り動かすというところが、地域住民のパワーとして結集し未知の可能性を育み生み出したと考えています。そういったところが現状です。

(油谷) どうもありがとうございます。熱い思いがひしひし伝わってきました。

少し時間がありますので、もしフロアの方からお三方にこんなことを聞いてみたいということがありましたら、ぜひお声を上げてほしいと思います。いかがでしょうか。お願いします。

(フロア1) ありがとうございます。あえて言わせてもらいますが、私は両手に障がいを持っています。雇用・就労以外のことですが、私は「障がい」という言葉についてどうお考えかを皆さんにお聞きしたいと思います。特に健常者の方に多いと思うのですが、「障がい」という言葉自体が差別なのではないかと考えている方がいらっしゃるように思います。自分自身も障がい者ですが、その言葉に対してはものすごく違和感があります。英語では障がい者のことをチャレンジド、もしくはフィジカルチャレンジャー（挑戦者）という言い方をします。その言葉に私は非常に心を打たれました。言葉は時として武器になります。その言葉によって救われることもあると思います。ですから、「障がい」という日本語、特にユニクロさんについては今後英語

が必須になってくるというお話だったので、「障がい者」という表現の仕方について、どうお考えかを皆さんにお伺いしたいと思います。

(油谷) ありがとうございます。雇用というテーマからは若干外れるのですが、最も根底にある投げ掛けをしていただいたと思います。「障がい」という言葉は、われわれは日常、何気なく使っているかもしれませんが、貴重なご意見を頂戴しましたので、「障がい」とは何か、皆さんと一緒に考えたいと思います。

それでは、立花さんからお願いしていいですか。

(立花) 大変重い質問ですが、私は、「障害」という言葉も『障がい』に変化してきていますが、その裏に“大変・可哀そう”などの差別的意識があるのであれば、それ事態が、問題ではないかと考えています。「障害」という言葉の先入観から、「出来ない」「出来ることはない」「働けない」という概念を取り扱うことこそ必要だと感じています。そういった意味からも、岬町には就労だけではなく、その根本には『福祉共育』があるのです。その福祉“共育”の中では、いろいろな人が地域の中において、その人たちが触れ合うことによって、また、交流することによって、何もかもがノーマルになっていくという思考を住民と共有しています。

先ほどのご質問で、「障がい」という言葉事態、私自身もあまり好きな言葉ではありませんが、今この場でそれに変わる言葉を出してくださいといわれるならば、私はあえて「予断」という言葉を提示したいと思います。この意味するところは、体の不自由な人と触れ合ったこともないのに、あるいは、交流したこともないのに、「この人はこんな人なんだ」という予断が誰にでもあると思うのです。そういったことを少しでもなくすような活動や、そのための場をきめ細やかに創っていくことこそ必要で大切なことではないかと思っています。そういった基本的な理念のもと、岬町社協では、今後においても学習の部分と実践の部分の両面からアプローチしていくことに力を入れていこうと考えています。回答になっていないかもしれませんが、そういったところです。

(宮部) 私は、実は今回、先ほど見ていただいたスライドの中で、大阪府の

社協さんとのやり取りの中で、まず漢字に関しては「害」という字を平仮名に修正させていただきました。漢字の「害」は今、非常に違和感があります。恐らくこの会場の方は皆さんそのように考えていらっしゃるだろうと思います。

それからもう一つ、実はつい先日、私は公正採用選考人権啓発推進員の研修を受けたのですが、その際の資料では「障」という字も平仮名になっていました。私はそのとき初めて平仮名の「しょうがい者」を知ったのですが、「がい」だけ平仮名にするということは何となく納得していたのですが、今後は「しょうがい者」がもしかしたら一般的になってくるのかもしれない。

さらに、今おっしゃったように、「障がい」という言葉も実は歴史的に言ううとまだ比較的新しい言葉であって、あるステップを踏んで、この言葉も変わっていく時期が来るのかもしれないと思っています。今おっしゃった「チャレンジド」は非常にいい言葉だと思いますが、日本語で何かそれに相当する言葉が生まれてきて、皆さんがそれに共感すれば、そういう言葉になっていくのではないかと思います。

(埜田) 保育園でも0～5歳までのお子さんをお預かりしているのですが、見ていく中で、ちょっと言葉が遅かったり、こだわりがあったり、少し偏りがあると思う子がいます。それをお母さんたちにお話しするときには、「障がい」という言葉を使わないようにと自分でも思っています。苦手なことがあって、人の手を少し借りたらみんなと同じようにできるまで頑張りましょうという感じで初めはお話しさせていただきます。

それから、以前、自閉症のお母さんから「ギフテッド (gifted)」という言葉も教えてもらったことがあって、すごくいい言葉だと思いました。あまり答えになっていませんが。

(油谷) 井上さんを最後にさせていただいて、あえて私から違う視点で思っていることを言います。私は「障がい」という言葉は今、必要だと思っています。今の時代、今の時期は必要な言葉だと思っています。それは、障がいのある人たちが当然持ち得る権利を満たしていないからで、対等に語れるときが来たら要らなくなるのではないかと思います。そうなったときには、私

は関西人、あるいは関東人という感覚で障がいのある人と付き合えるのではないかと思っています。ただ、今の時代はその言葉から響くイメージでとらえるのではなく、私自身は今、この時期であるから必要だろうと思っています。「チャレンジド」という言葉もすてきですが、英語が必須のユニクロさんから最後にどんなことを考えられているか伺いたいと思います。お願いします。

(井上氏) ありがとうございます。どうしてもユニクロの社員になりたいというご希望があるので、先日、5日間ぐらい実習に行っていたのですが、今日拝見して本当に好青年だと思いましたので、私もすっかり今後入社へのバックアップしていきたいと思っています。

ユニクロでは、いつもノーマライゼーションという言葉を社内で使っていたのですが、そもそも障がいの「がい」は平仮名にすべきだろうということで、4年前からすべて「障がい」という表記にしています。

やはりグローバルですので、例えば車いすテニスプレーヤーの国枝慎吾さんは弊社がバックアップしていますが、彼は障がい者のことをチャレンジドと言われて、「チャレンジは楽しい」といつもおっしゃっています。今は私も「障がい」を平仮名にする必要があって、当然まだ配慮が足りないので、まずはそれについて知ってもらうことが重要な時期だと思っています。その時期が過ぎれば、ぜひ「チャレンジド」という言葉などがいいのではないかと私は思います。

(油谷) どうもありがとうございます。ここで簡単なまとめをさせていただきたいと思います。

3人のご報告を受けまして、雇用という視点に限定しますと、今まで私たちは障がいのある働く人たちに変化を求めていた、変わることを求めていたのではないかと思います。3人のご報告から伝わってくるのは、誰が変わらなければいけないのかということです。誰が変わるのか。お互いが変わらなければいけないというところがあったように思います。障害者雇用促進法の雇用率だけでなく、社会福祉法人、施設も病院もそうですが、地域の一つの社会資源という言葉も出ていました。社会貢献というようなあらためて大上段から見る視点ではなく、コミュニティーに存在する施設・病院として、



自然体として果たすべき、担うべき役割があるのではないかと思います。その一つが障がいのある方々を雇用するという視点であり、公益性が高いと言われている、実は本当にそうかと思うときがあります。あえて「言われている」と言いたいのですが、公益性が高いと言われている社会福祉法人や医療法人にとっての障がい者雇用は、価値の創造ではないかと私は感じました。

非常に簡単なまとめになりますが、これでパネルディスカッションを終わらせていただきます。どうもありがとうございました。